

両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が 企業等に与える影響に関する報告書概要

平成18年12月
少子化と男女共同参画に関する専門調査会
(平成16年10月～平成19年2月)

専門調査会におけるこれまでの報告等

< 報告 >

OECD24か国の国際比較においても、国内47都道府県比較においても、出生率と女性の労働力率(有業率)の関係は時系列的に変化しているが、近年では、女性労働力率(有業率)の高い国(都道府県)の方が出生率が高い傾向がみられる。

両者に関係する社会環境(施策、制度、価値観等)を改善することが、女性の就労と、男女が子どもを産み育てることの双方に良い影響を与えられられる。

特に長時間労働の是正や非正規問題への対応を含めた「働き方の見直し」や地域における「社会的な子育て支援体制の構築」が大きな課題。

「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」(平成17年9月)・
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」(平成18年9月)より

< 政策提案 >

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直し
子育て世代の両立支援を契機とするすべての人を対象とした仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)施策の推進

「少子化と男女共同参画に関する提案」(平成18年5月)より

既存研究のポイント

人口減少時代における労働力人口の減少 女性を含めた多様な人材の活用が重要。
女性社員比率や管理職比率の高い企業は利益率や成長性が高い。
(背景)多様な人材を活用するための人事・労務管理制度や人材育成の取組の存在。
中小企業は、両立支援制度は大企業ほど整っていないが、個々の事情に応じて柔軟な対応。
女性を含めた多様な人材活用は企業の長期戦略として組み込まれる方向。

企業による両立支援策・雇用者のワーク・ライフ・バランス促進等が企業活動・職場に与える影響を調査

管理職からみた両立支援の職場への影響

両立支援制度の利用は、職場に「プラスの影響の方が大きい」。具体的には、「仕事の進め方について見直すきっかけ」。

両立支援制度がプラスになっている職場の特徴：「残業が少ない」「継続就業が一般的」「チームで連携」「仕事は時間でなく成果で評価」「理解ある管理職」など。

男女の働き方とワーク・ライフ・バランス

子育てする人が働きやすく、女性が男性と同じように昇進・昇格機会のある職場環境は、既婚・独身や男女を問わず「仕事の満足度」「仕事への意欲」「ワーク・ライフ・バランス実現度」により影響。

既婚・独身や男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高い。

家事・育児の責任が女性にかかっている中で、子育てしながら働いている女性は、効率を強く意識。

まとめ

仕事と子育ての両立支援やライフステージに応じて仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が図られるような取組は、すべての男女にとって、仕事の意欲や満足度を高めるという意味で重要。意欲や満足の高まり、仕事の効率性の意識により職場にもメリット。仕事の進め方の見直しやサポートする職員の能力向上等にもつながる。

日頃から、チームでの連携や互いに仕事をサポートできる形での人材育成等のマネジメントの仕組みを作っておくことにより、両立支援と職場のマネジメントをよい形で両立させることが可能。